



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL :

**ANALISA MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN NGANJUK**

Oleh :

Dita Damayanti Aprillia

(2012010288)

Dr.M. Bambang Agus Sumantri, M.M.

(0730088001)

Poniran Yudho Leksono, M.M.

(0704047306)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Analisa Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Dita Damayanti Aprillia
 - b. NPM : 2012010288
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn. Babadan Ds. Gemenggeng Kec. Bagor Kab. Nganjuk
 - e. Telp./HP : 085816712676
 - f. Email : ditadamayantia@gmail.com
3. Anggota 1
 - a. Nama : Dr.M. Bambang Agus Sumantri, M.M
 - b. NIDN : 0730088001
 - c. Prodi/Fakultas : Manajemen/FEB
4. Anggota 2
 - a. Nama : Poniran Yudho Leksono, M.M
 - b. NIDN : 704047306
 - c. Prodi/Fakultas : Manajemen/FEB
5. Jangka waktu Penelitian : 1 bulan
6. Pembiayaan
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Sumber Lain : Rp 15.000.000Jumlah Seluruhnya : Rp 15.000.000

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 03 Juli 2024
Ketua,



Dita Damayanti Aprillia
NPM. 2012010288

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 07150781

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan Laporan Penelitian. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan Laporan Penelitian Desiminasi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen. Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr.M. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dengan sangat sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang mengawasi dan memberikan arahan dalam menyelesaikan laporan ini.
6. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi dan support.

Didasari bahwa Laporan Penelitian ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 3 Juli 2024

Dita Damayanti Aprillia
2012010288

RINGKASAN

Dita Damayanti Aprillia : Analisa Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk, Laporan Penelitian, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan positivisme. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer untuk proses pengisian kuesioner dari responden dan menggunakan aplikasi SPSS untuk perhitungannya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan dan sampel yang diperoleh sebanyak 127 sampel. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan H_a diterima, artinya Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan pada uji simultan H_a diterima, artinya Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membantu instansi serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk. Dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada variabel yang telah ditentukan yang hanya membahas tentang motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja manajer kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian.....	5
BAB II : KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Motivasi	8
3. Disiplin Kerja.....	9
4. Lingkungan kerja	11
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	14
A. Deskripsi Metode Penelitian	14
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	15
C. Tujuan Penelitian.....	21
D. Instrumen Penelitian	22
E. Prosedur Analisis Data	27
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan.....	39

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 1.2 Skala Penilaian Instrumen Penelitian.....	23
Tabel 1.3 Tabel Kisi-Kisi Instrumen.....	23
Tabel 1.4 Hasil Pengujian Validitas.....	26
Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	27
Tabel 1.6 Hasil Uji Analisa Regresi Linier Berganda.....	35
Tabel 1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	36
Tabel 1.8 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	37
Tabel 1.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	50
Lampiran 2 Surat Balasan Keterangan Dari Perusahaan	51
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	52
Lampiran 4 Tabulasi Angket/Transkripsi Wawancara	58
Lampiran 5 Dokumentasi	74
Lampiran 6 Artikel Yang Di Publikasikan	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk merupakan suatu badan pemerintah yang dibentuk berdasarkan peraturan yang dikeluarkan oleh Bupati Kabupaten Nganjuk. Tanggung jawab utamanya adalah mengelola urusan rumah tangga setempat yang berkaitan dengan pengendalian dampak lingkungan, sesuai dengan undang-undang dan peraturan terkait. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas memelihara dan mengelola kelestarian kualitas lingkungan hidup di Kabupaten Nganjuk.

Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai perencana strategis, pengambil keputusan, dan pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil lembaga. Sumber daya manusia mengacu pada personel dalam suatu organisasi yang produktif dan berkontribusi aktif terhadap operasional organisasi. Setiap sumber daya manusia mempunyai kemampuan dan fungsi yang unik sebagai suatu aset, sehingga sangat penting untuk memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk melakukan pengawasan efektif terhadap sumber daya manusianya guna mencetak personel berkualitas tinggi yang dapat berkontribusi dalam mencapai kinerja optimal (Sulistyowati, 2023).

Dalam evaluasi Dinas Lingkungan Hidup, ditemukan berbagai kekurangan dalam hal motivasi, antara lain kurangnya semangat kerja. Tampaknya, kerja

mempunyai peranan dalam keakuratan kehadiran, khususnya dengan penerapan sistem kehadiran elektronik atau teknologi. Selain itu, pembagian kerja dalam organisasi sangatlah penting, karena individu hanya boleh menjalankan wewenang di wilayah yang telah ditentukan dan tidak melanggar tanggung jawab orang lain. Lingkungan kerja yang berfungsi dengan baik memerlukan pendekatan manajemen terstruktur yang selaras dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Penerapan indikator pengukuran kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk belum terlaksana dengan baik sehingga mengakibatkan penilaian kinerja pegawai tidak lengkap. Dalam UUD Nomor 43 yang menyatakan Pegawai Negeri Sipil adalah orang perseorangan yang mempunyai kualifikasi yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan diberi tanggung jawab dalam jabatan publik.

Rata-rata kinerja pada tahun 2021 secara umum baik. Namun pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 8,125%, khususnya pada bidang Loyalitas, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kerjasama, dan Inisiatif. Penurunan ini menunjukkan akan adanya permasalahan kinerja pada tahun 2022. Anggota staf Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan indikasi seperti kemahiran tugas, ketepatan waktu, kehadiran, dan keterampilan interpersonal (Purwanto, 2020). Dalam penelitian Asnawi (2020), ketidaksesuaian antara hasil kinerja dan harapan organisasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini diakibatkan oleh keadaan

yang kurang baik, terganggunya fokus, dan kurangnya kesadaran diri terhadap kewajiban seseorang.

Motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Afandi, 2019). Dalam organisasi ini, terdapat individu yang memiliki bakat kerja yang kuat namun kurang memiliki dorongan atau semangat untuk berhasil melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan hasil yang tidak memuaskan. Dalam penelitian Nuryanti (2021), motivasi kerja merupakan motor penggerak yang menyulut semangat karyawan untuk tidak hanya mencapai tetapi juga melampaui standar yang telah ditetapkan. Dengan memulai penilaian dan pengakuan dan berlanjut hingga diperoleh keahlian tingkat tinggi, tenaga kerja akan menjadi lebih terampil dan cocok untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu secara efektif. Dalam penelitian Kulla (2018), perilaku pemimpin terhadap pegawainya dalam menyampaikan rencana kerja, menyediakan alat dan perlengkapan yang sesuai, serta memberikan pembinaan yang baik juga dipengaruhi oleh motivasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya Kartika (2022), Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan penerapan sistem manajemen kinerja yang efisien dan efektif mendorong kemajuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah pendekatan strategis yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi secara efektif dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka dan menumbuhkan rasa harmoni dan kepatuhan terhadap standar perusahaan dan konvensi masyarakat Afandi

(2019). Disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk memerlukan perhatian yang lebih besar karena masih adanya pegawai yang tidak menaati norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Riset Cahya (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini menumbuhkan suasana kondusif yang memungkinkan dan memberdayakan individu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk perlu mendapat perhatian yang lebih besar karena masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Disiplin pegawai dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai guna membina kerjasama antar pegawai dan meningkatkan prestasi kerjanya Afandi (2019). Dalam penelitian Djamro (2019)., Karyawan yang menaati peraturan dan menunjukkan disiplin yang kuat akan menumbuhkan suasana kerja yang lebih menyenangkan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja aktivitas perusahaan. Dalam penelitian Fahrurrozi (2020), semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan semakin besar komitmen dari karyawan untuk bekerja dengan tekun guna mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja meliputi keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan sekitar yang ditemui seseorang ketika bekerja, serta metode dan pengaturan yang digunakan dalam bekerja, baik pada tingkat individu maupun kolektif

Febriyanti (2023). Berdasarkan observasi awal pada awal September 2023 yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk, ditemukan bahwa kerja sama tim yang kurang akan berdampak negatif terhadap kinerja personel yang bekerja sama. Dalam penelitiannya Filliantoni (2019), Instansi harus memprioritaskan beberapa komponen lingkungan kerja, antara lain pencahayaan, suhu udara, keselamatan kerja, tingkat kebisingan, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan, guna meningkatkan kinerja. Dalam penelitian Afandi (2019), Peningkatan produktivitas kerja menyebabkan berkurangnya biaya staf. Standar kinerja merupakan bagian integral dari proses perencanaan manajemen kinerja dan berfungsi sebagai tolok ukur dan kriteria untuk setiap pekerjaan. Penting bagi para pekerja atau karyawan untuk memahami standar-standar ini agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Afandi, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan judul penelitian **“Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk”**.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk.

2. Mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk.
3. Mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk.
4. Mengetahui dan menganalisis Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Arbie, M. (2018). Penaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Asnawi, 2. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi pada Divisi Quality Control). *Jurnal Manajemen*.
- Cahya, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Bingkai Ekonomi Vol. 6 (20)*.
- Cahyani, L., Sumantri, B., & Kurniawan, R. (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* .
- Dewanti, M., Wihara, D., & Leksono, P. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi 2023*.
- Dewi. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Jurnal Manajemen*.
- Djamro, R. (2019). Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal 1(1)*.
- Fahrurrozi, M. (2020). Business to Business ecommerce and role of Knowledge Management. *Test Engineering & Management*.
- Farozji, M., Sumantri, B., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri. *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*.
- Febriyanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Farmasi Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

- Filliantoni, e. a. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika Vol 3 (1)*.
- Hafziah, 2. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur). *Jurnal Manajemen*.
- Haya, & Angelina. (2020). Analisa Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Kartika, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Karya Ilmiah*.
- Kulla, (. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Labbase, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal Vol. 6 No. 2, April 2023*.
- Listiyanto, D. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika Vol 5 (1)*.
- Maisyuroh, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi kuantitatif. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Nurolis, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol 1 (3)*.
- Nuryanti, I. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen*.
- Pratama. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasaran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Purwanto, H. (2020). Studi Antecedent Internal dan Eksternal Kinerja Pegawai pada Perangkat Desa. *Jurnal Among Makarti Vol. 13 No. 2*.
- Rachmadiyah. (2023). Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sari, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Karya Ilmiah*.

- Silalahi, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Marantha*.
- Sudarsono, R., Samari, & Leksono, P. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Masyarakat Ditinjau dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (Studi Kasus di Knator Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* .
- Sudaryana, Y. (2020). Effect Of Compensation And Career Development To The Employee Performance (Study At PT. Benesse Indonesia). *Journal of Management Review* 4(2).
- Sulistyowati. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen dan Bisnis II*.
- Syarief, F., & Kurniawan, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Ulfa, Y., Sumantri, B., & Wihara, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen dan Bisnis I* .
- Utami, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid di Kabupaten Sleman. *Jurnal Pagora Vol 10 No. 4*.
- Yanti. (2021). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solak. *Jurnal Manajemen*.